

**PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI UPAYA
MOGOK KERJA
(Studi Di Komite Pusat Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas
Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI Kabupaten Malang)**

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Memperoleh Gelar
Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

Erwin Priatna Nugraha

NIM. 115010100111033



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2015**

**PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI UPAYA
MOGOK KERJA**

**(Studi Di Komite Pusat Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas
Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI Kabupaten Malang)**

Erwin Priatna Nugraha, Rachmad Safa'at¹, dan Ratih Dheviana Puru H.T.²

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Email : Erwinpriatnanugraha@gmail.com

Abstrak

Pada Karya Ilmiah ini penulis mengangkat dan memfokuskan mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memiliki peranan sebagai salah satu pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, melalui salah satu upaya yang diberikan secara konstitusional oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Mogok Kerja. Mogok Kerja adalah salah satu upaya yang dirasa paling efektif dan efisien daripada upaya yang lain, karena memiliki daya paksa terhadap perusahaan/majikan untuk mendengarkan dan menerima tuntutan pihak pekerja dan/atau serikat pekerja dengan cara perusahaan dihadapkan kepada akibat terhenti atau melambatnya aktifitas produksi. Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara struktural organisasi pasti memiliki badan eksekutif tertinggi yang mana dimaksud dalam penelitian ini adalah Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia/SPBI, yang diharapkan dapat mendorong dan membantu mengatasi berbagai hambatan dari berbagai pihak dan hal yang dialami oleh organ struktur di bawahnya dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mogok Kerja.

Kata Kunci : Mogok Kerja, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Abstracts

The researcher in this research raise and concern on Labor Union that take a role in industrial relationship dispute completion by using one of constitutioal approach that exist in labour act called direct action. Direct action is one of efforts that very effective and efficient rather than another way, because direct action has force power to the employer to attent and may accept the employees pursuits

¹ Dosen Pembimbing Utama, Dr.Rachmad Safa'at, S.H., M.Si., Dosen dan Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang.

² Dosen Pembimbing Pendamping, Ratih Dheviana Puru H.T. S.H., LL.M., Dosen Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang.

because it will be an obstacles in production activity. Structural organisation of labour union has top executive institution which is called Central Committee labour union of Indonesian Labour Struggle Solidarity that hopefully can support and help to cope any obstacles from many side and all of the problem that were faced by the beneath structural organ in industrial relationship dispute completion.

Keyword : Direct Action, Industrial Relationship Dispute Completion, Labour Union

A. Pendahuluan

Pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan negara Indonesia seutuhnya, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur baik materiil dan spiritual harus berlandaskan kepada falsafah dan dasar negara, yaitu Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk mewujudkan visi diatas, tenaga kerja memiliki peranan penting sebagai salah satu komponen pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut. Peran yang dimiliki pekerja/buruh berlangsung di dalam dunia industrialisasi. Kedudukan buruh terbelakang lebih rendah daripada dominasi majikan. Hal tersebut terlihat, dari segi sosial ekonomis dimana kedudukan buruh adalah tidak bebas, sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain.

Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja/buruh.³ Serikat pekerja/serikat buruh disini adalah sebagai wakil pekerja/buruh di dalam sebuah perusahaan untuk beberapa urusan tertentu. Maksud dengan perwakilan tersebut supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja/buruh umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.⁴

³ Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 76.

⁴ Lalu Husni, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia** edisi revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2003, hlm 67.

Semaoen berpendapat dimana “Serikat Pekerja/Serikat Buruh berasal dari kata *Vakbond* atau *Vak Vereeniging* yaitu suatu perkumpulan dalam bidang pekerjaan yang disebabkan karena kesamaan pekerjaan.”⁵

Antara pengusaha dengan pekerja/buruh terkadang memiliki hubungan yang tidak selalu berjalan secara harmonis. Hal tersebut bisa terjadi karena antar keduanya memiliki kepentingan dan tujuan masing – masing, serta ditunjang dengan adanya cukup besar egoisme. Rachmad Syafa’at, menjelaskan bahwa “peristiwa perburuhan merupakan fenomena gunung es, yaitu persoalan buruh yang terlihat hanya permukaannya saja namun faktanya akar masalahnya cukup banyak dan sangat rumit.”⁶

Apabila timbul suatu perselisihan dalam hubungan industrial yang terjadi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha (majikan), perselisihan tersebut dapat diselesaikan dengan mengadakan suatu upaya awal yaitu melalui perundingan Bipatrit (antara 2 belah pihak) secara musyawarah untuk mencapai mufakat, yang dalam hal ini pihak pekerja/buruh dapat diwakili oleh serikat pekerja/buruh sesuai dengan apa yang telah diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan di dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial junctis Pasal 4 ayat (2) huruf a Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pasal 136 ayat (1) UUK.

Apabila di dalam perundingan tersebut tidak menemukan titik tengah atau jalan keluar, masing-masing pihak mempunyai pilihan dalam mengungkapkan rasa ketidakpuasannya yaitu melalui penutupan perusahaan (*lock out*) bagi pengusaha, sedangkan bagi pekerja/buruh dilakukan dengan jalan mogok kerja.⁷

Para pekerja memperoleh hak untuk mogok kerja karena hak ini diatur secara konstitusional di dalam peraturan perundang-undangan, sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28C ayat (2) yang berbunyi

⁵ Semaoen, **Penuntun Kaum Buruh**, Jendela, Yogyakarta, 2000, hlm 30.

⁶ Rachmad Syafa’at, “**Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi**”, In Trans Publishing, Malang, 2008, hlm 2.

⁷ Pande Sudirja S., I Ketut Markeling, I Made Pujawan, Penelitian tidak diterbitkan, **Mogok Kerja Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal Pada Hotel Patra Jasa Bali**, Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali, hlm 2.

“Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya”, dan Pasal 28E ayat (3) yang berbunyi “ Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat”. Mogok kerja diatur mulai dari pasal 137 sampai dengan pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

Akan tetapi, kenyataan yang ada di lapangan tidak selalu sesuai dengan harapan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh itu sendiri. Banyak hal yang timbul menjadi faktor penghambat atau tidak diberikannya penghargaan terhadap hak *konstituen* pekerja/buruh tersebut.

Seperti apa yang telah dituturkan oleh Ketua Komite Pusat Serikat Pekerja, Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) yaitu Bapak Lutfi Chafidz,

“Hambatan yang ada dalam upaya mogok kerja pastilah ada, jujur saja kami dihadapkan permasalahan dari segi struktural dan kultural serta kadangkala terbentur dengan prosedur yang ada dalam substansi peraturan perundang – undangan mengenai mogok kerja, yang berakibat berkurangnya simpatisan atau pekerja/buruh banyak yang mundur bahkan gagalnya upaya mogok kerja”⁸

Sebagai salah satu contoh kasus, yaitu kasus intimidasi yang dilakukan oleh HRD Head Office PT Carrefour Indonesia kepada karyawan yang melakukan upaya mogok kerja.

“Ketua Umum Pengurus Pusat Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (Konfederasi KASBI) Nining Elitos menyatakan, hingga 20 Agustus 2011, jelang rencana aksi mogok nasional oleh Serikat Pekerja Carrefour Indonesia (SPCI-KASBI) pada 26-28 Agustus 2011, manajemen Carrefour Indonesia telah melakukan tindakan represi dan intimidasi. Manajemen PT.Carrefour Indonesia telah mengeluarkan sanksi kepada anggota SPCI (Serikat Pekerja Carrefour Indonesia) yang akan melakukan aksi mogok dengan memasang pita hitam dan merah sebagai

⁸ Hasil wawancara Pra Survey Ketua Komite Pusat Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Kab.Malang yaitu Bapak Lutfi Chafidz di rumah kediaman pada tanggal 7 Desember 2014

simbol persiapan mogok. Pemberian sanksi ini dilakukan secara brutal dan melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku.”⁹

Dari latar belakang seperti yang telah diuraikan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih mendalam mengenai peranan khususnya Komite Pusat SPBI dalam menyelesaikan perselisihan industrial¹⁰, yang mana Komite Pusat SPBI sebagai badan eksekutif tertinggi, yang diharapkan dapat mendorong dan membantu untuk mengatasi berbagai kendala dalam setiap tahapan upaya mogok kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul **Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Upaya Mogok Kerja (Studi Di Komite Pusat Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI Kabupaten Malang)**

Permasalahan yang dikaji dalam karya ilmiah ini adalah bagaimana peranan Komite Pusat serikat pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI Kabupaten Malang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mogok kerja dan apa yang menjadi faktor-faktor penghambat peranan Komite Pusat serikat pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI Kabupaten Malang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mogok kerja serta upaya penanggulangan yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut.

B. Pembahasan

Penulisan skripsi ini menggunakan metode yuridis-empiris dengan metode pendekatan yuridis sosiologis. Lokasi penelitian penulis lakukan di Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia/SPBI Kabupaten Malang. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder yang diperoleh penulis dengan teknik pengumpulan data wawancara dan studi kepustakaan dan dokumentasi, yang menggunakan

⁹Tribunnews.com, **Nining Elitos: Manajemen Carrefour Intimidasi Karyawan**, <http://www.tribunnews.com/nasional/2011/08/21/nining-elitos-manajemen-carrefour-intimidasi-karyawan>, (online), diakses pada tanggal 12 Januari 2015 Pkl 22.15 Wib

¹⁰ Pasal 25 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

populasi dan sampel dengan metode *purposive sample* disertai dengan informan kunci. Teknik analisis dan pengolahan data menggunakan metode kualitatif.

1. Komite Pusat Serikat Pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Kabupaten Malang Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penulis dalam hal ini menggunakan Pabrik Rokok (PR.) Pakis Mas sebagai informan kunci yang diketahui memiliki riwayat perselisihan hubungan industrial cukup tinggi untuk industri di wilayah Kabupaten Malang yang terdiri dari perwakilan pengusaha dan pekerja/buruh yang sekaligus sebagai pengurus serikat pekerja/serikat buruh SPBI PR.Pakis Mas, serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang diwakili oleh Seksi Perselisihan Hubungan Industrial yang diketuai Bapak Rahmat Yuniman S.E., M.Si.

Berikut data pendampingan kasus/perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) dalam upaya penyelesaian hubungan industrial yang pernah ditangani dilakukan selama kurun waktu tahun 2006-2015 di Kabupaten Malang :

Tabel 1

Pendampingan Kasus/Perselisihan Hubungan Industrial oleh Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) di Kabupaten Malang tahun 2006-2010

No.	Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	2006 – 2010	2011-2015	Jumlah
1.	Perundingan Bipatrit	28	32	60
2.	Mediasi	22	21	41
3.	Mogok Kerja	26	34	60
4.	Pengadilan Hubungan Industrial	2	3	5
5.	Aksi / Unjuk Rasa	5	4	9

Sumber : *Data Sekunder¹¹, diolah, 2015*

¹¹ Berdasarkan arsip surat permohonan dan pemberitahuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tahun 2006-2015, (softcopy dan hardcopy), Komite Pusat serikat

Berdasarkan tabel diatas terlihat terjadi peningkatan intensitas pendampingan (advokasi) perselisihan hubungan industrial khususnya yang dilakukan oleh Komite Pusat SPBI dalam rentang tahun 2011 hingga 2015, yaitu terdapat pada upaya bipatrit, mogok kerja dan pengadilan hubungan industrial. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor meningkatnya jumlah perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada rentang waktu tersebut. Diantara ketiga pilihan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, Komite Pusat SPBI lebih berperan aktif dalam pilihan upaya mogok kerja, dibandingkan dengan pilihan upaya penyelesaian perselisihan yang lain.

SPBI lebih cenderung memilih upaya mogok kerja, karena upaya tersebut merupakan upaya yang efisien dan efektif daripada penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lain seperti konsiliasi, arbitrase ataupun mediasi. Nilai efisien dan keefektifan sebuah mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh, dapat dilihat dari akibat yang timbul apabila upaya mogok kerja dilakukan di dalam sebuah perusahaan.¹² Mogok kerja yang dilakukan pekerja/buruh berpengaruh secara langsung terhadap proses berjalannya sebuah perusahaan, baik di bidang produksi ataupun bidang lainnya dan berhenti seketika itu juga. Disinilah posisi tawar pekerja/buruh meningkat, karena seketika itu pula praktis pengusaha kekurangan sumber daya manusianya.¹³

2. Komite Pusat Serikat Pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Kabupaten Malang Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Upaya Mogok Kerja

Salah satu upaya yang dapat diambil oleh para pekerja/buruh apabila terjadi sebuah perselisihan hubungan industrial, sebagai akibat perundingan Bipatrit / musyawarah antara pihak pekerja/buruh dengan

pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI, pada tanggal 1 Februari 2015.

¹² Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 1 Februari 2015

¹³ Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 18 Februari 2015

pihak perusahaan/pengusaha mengalami kegagalan adalah upaya mogok kerja.

Tolak ukur SPBI untuk menentukan keberhasilan suatu upaya mogok kerja dibagi menjadi 2 hal yang bersifat alternatif bukanlah bersifat komulatif, yaitu :

- “1. Tuntutan pekerja/buruh dipenuhi secara keseluruhan atau sebagian oleh pihak perusahaan PR.Pakis Mas;
2. Adanya rasa solidaritas yang terbangun antara satu pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang lain untuk melakukan perlawanan, ditinjau dari jumlah atau kekuatan masa mogok kerja.”¹⁴

Oleh karena itu penulis dalam kajian ini menganalisa peranan Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh SPBI dengan menggunakan ketiga unsur peranan tersebut, sebagai berikut :

a) Komite Pusat SPBI Dalam Perencanaan Pemogokan Pekerja/Buruh PR.Pakis Mas

Komite Pusat SPBI dalam menjalankan peranannya sebagai perencana upaya mogok kerja, melakukan beberapa hal untuk mempersiapkan mogok kerja, diantaranya sebagai berikut :

- “1. PSB SPBI PR.Pakis Mas dan SPBI Komite Wilayah Kabupaten Malang Melakukan Kordinasi dengan Komite Pusat SPBI
2. Pemetaan Permasalahan / Perselisihan Hubungan Industrial dan Penyusunan Taktik/Strategi Mogok Kerja
3. Propaganda Pekerja/Buruh PR.Pakis Mas
4. Pemenuhan Syarat Administratif Mogok Kerja”¹⁵

b) Komite Pusat SPBI Dalam Pelaksanaan Pemogokan Pekerja/Buruh PR.Pakis Mas

Mogok kerja PSB SPBI dan pekerja/buruh PR.Pakis Mas Kabupaten Malang dilakukan di dalam ruang lingkup PR.Pakis Mas. Sebelum mogok kerja dilaksanakan SPBI bersama pekerja/buruh yang

¹⁴ Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 7 Februari 2015

¹⁵ Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 1 Februari 2015

lain memiliki kebiasaan untuk berkumpul terlebih dulu di suatu tempat yang tidak jauh dari PR.Pakis Mas guna merapatkan barisan, dan penunjukan perwakilan untuk maju di dalam perundingan diantaranya pengurus PSB SPBI PR.Pakis Mas, SPBI Komite Wilayah Kabupaten Malang, dan perwakilan dari Komite Pusat SPBI.

“Kehadiran perwakilan dari Komite Pusat disini guna lebih mendorong upaya mogok kerja, dengan alasan bahwa pengurus yang berada di Komite Pusat dianggap memiliki kompetensi yang lebih, dilihat dari segi pengalaman ber-advokasi, kemampuan dalam teknik negosiasi perundingan, penentuan strategi/taktik mogok kerja, dan dari segi penguasaan ilmu hukum ketenagakerjaan.

Sesampainya di dalam PR.Pakis Mas, masa mogok kerja masuk ke dalam tempat kerja seperti biasa tetapi pekerja/buruh tidak melakukan aktifitas pekerjaan apapun, mereka menghiraukan target produksi yang mereka terima pada hari itu, serta penyampaian tawaran untuk berunding kembali dengan pihak perusahaan didampingi oleh pihak Disnakertrans Kabupaten Malang. Masa mogok kerja akan setia menunggu keputusan dari pihak PR.Pakis Mas untuk menerima tawaran perundingan kembali tersebut.”¹⁶

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu UUK memberikan kewajiban yang sama seperti pada saat sebelum dilaksanakannya mogok kerja yaitu kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 140 ayat (2) selama berjalannya mogok kerja pihak Disnakertrans Kabupaten Malang berkewajiban mempertemukan dalam meja perundingan kembali untuk mencari jalan keluar yang terbaik.

Peranan pihak Komite Pusat SPBI pada khususnya dan pihak yang lain dalam struktural kepengurusan pada dasarnya menyerahkan kembali keputusan kepada para pekerja/buruh atas hasil dalam proses perundingan tersebut.

¹⁶ Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 18 Februari 2015

Apabila hasil dari perundingan tersebut, terjadi sebuah kesepakatan antara pihak pekerja/buruh dengan pihak PR.Pakis Mas, maka dibuatlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan seluruh pekerja/buruh dapat melanjutkan pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan. Akan tetapi apabila tidak terjadi kesepakatan, pihak pekerja/buruh akan tetap melakukan mogok kerja, hingga proses tawar menawar di dalam perundingan bertemu pada sebuah titik temu.

c) Komite Pusat SPBI Sebagai Penanggung Jawab Pemogokan Pekerja/Buruh PR.Pakis Mas

Komite Pusat sebagai badan pimpinan eksekutif tertinggi setelah Kongres yang menyelenggarakan kepemimpinan atas keseluruhan organisasi serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI).¹⁷ Komite Pusat SPBI bertanggung jawab secara penuh atas semua pengambilan keputusan dan tindakan organisasi dibawahnya. Komite Pusat SPBI bertanggung jawab atas semua pengambilan keputusan dan tindakan yang dalam hal ini dari Komite Wilayah Kabupaten Malang dan PSB SPBI PR.Pakis Mas Kabupaten Malang dalam hal melakukan upaya mogok kerja dari tahap perencanaan hingga berakhirnya tahap pelaksanaan mogok kerja.

3. Faktor-Faktor Penghambat Peranan Komite Pusat Serikat Pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (Spbi) Kabupaten Malang Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mogok Kerja

Penulis dalam menjabarkan hambatan, menggunakan Teori Efektifitas Hukum dari seorang pakar hukum terkenal yaitu L.M.Friedman yang berkaitan dengan “*legal system*” yang menilai keefektifan sebuah hukum ditinjau dari 3 (tiga) komponen pokok, yaitu substansi, struktur, dan budaya atau kultur¹⁸, sebagai berikut :

1. Substansi Hukum

¹⁷ Pasal 17 Anggaran Dasar dan Pasal 7 Anggaran Rumah Tangga serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI)

¹⁸ Lili Rasjidi dan Ira Thania Rasjidi, **Pengantar Filsafat Hukum**, Mandar Maju, Bandung, 2010, hlm 295.

L.M Friedman menegaskan bahwa substansi hukum tersebut harus dapat dilaksanakan oleh pihak-pihak di dalamnya, sehingga dapat merubah pola perilaku pihak tersebut berdasarkan hukum itu sendiri.

Berkaitan dengan upaya mogok kerja, hambatan secara substansial hukum muncul di dalam UUK yaitu Pasal 140 ayat (1) yang mengatur tentang kewajiban pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk melakukan pemberitahuan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, Komite Pusat SPBI menilai, bahwasanya pasal tersebut dirasa kurang efektif dan kurang dapat dilaksanakan serta bertentangan dengan beberapa pasal di dalam Undang-Undang Dasar 1945 yaitu Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28E ayat (3), karena memberikan kesempatan kepada pengusaha/perusahaan untuk melakukan tindakan menghalang-halangi yang bersifat *represif* berupa intimidasi, ancaman, dan tindakan penyuapan kepada pekerja/buruh dengan tujuan agar tidak jadi dilakukannya upaya mogok kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Lutfi Chafidz,

“Mogok Kerja adalah hak buruh dan hak warga negara yang dilindungi oleh undang-undang dan undang-undang dasar, oleh karenanya pihak manapun tidak dapat mengurangi atau meniadakan hak tersebut.”¹⁹

2. Struktur Hukum

L.M.Friedman menjelaskan di dalam salah satu komponen sistem hukumnya yaitu struktur hukum, bahwasannya struktur hukum yang dimaksud adalah institusi atau lembaga penegak hukum dan kinerja kelembagaan. Komponen ini dapat berjalan dengan baik apabila memenuhi 2 (dua) syarat kumulatif, yaitu terpenuhinya syarat atau fasilitas kuantitas dan kualitas, yang dimaksud dengan kuantitas adalah tercukupinya atau lengkapnya kebutuhan aparat penegak hukum, sedangkan kualitas adalah kemahiran atau kemampuan aparat penegak hukum.

¹⁹ Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 18 Februari 2015

Hambatan atau kendala peranan Komite Pusat SPBI, diantaranya latar belakang pendidikan sebatas Sekolah Menengah Atas (SMA)/sederajat dari Bapak Totok selaku Kepala Pengawasan PR.Pakis Mas dirasa kurang sesuai dan kurang mampu untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam hubungan industrial, (tidak terpenuhinya syarat/fasilitas kualitas).

Hambatan yang kedua muncul dalam perundingan pada saat dilakukannya mogok kerja jaranglah menghasilkan sebuah kesepakatan, diakui oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang yang mana salah satu faktornya adalah kurangnya kualitas staff atau Sumber Daya Manusia (SDM) Seksi Perselisihan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja yang memiliki kemampuan penguasaan menjadi seorang Mediator profesional, hal tersebut sesuai dengan penuturan Bapak Rahmat Yuniman Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja,

“Kami kekurangan staff (SDM) di dalam bagian saya yang memiliki kemampuan penguasaan menjadi seorang mediator, kemampuan dalam mencari pilihan/alternatif penyelesaian terbaik untuk para pihak, selain itu pada dasarnya antara pihak perusahaan dan pekerja memiliki kepentingan dan keinginan yang keras satu sama lainnya.”²⁰

Hambatan berikutnya ada dalam pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten, bahwasanya tidak serius dalam menindak perusahaan/pengusaha yang telah melakukan pelanggaran pidana (tidak terpenuhinya syarat/fasilitas kualitas), diantaranya :

1. Pelanggaran mengenai pemenuhan hak-hak normatif pekerja/buruh, khususnya hak upah kepada pekerja/buruh PR.Pakis Mas yang melakukan upaya mogok kerja. Sebagaimana dituturkan oleh Solikhati, “Kami kalau mogok kerja tidak dihitung kerja, kami tidak pernah menerima upah sepeserpun.”²¹, dan bertentangan pula dengan Pasal 144 UUK huruf b.
2. Pelanggaran mengenai tindakan-tindakan yang dilarang sesuai dengan di dalam UUK, khususnya yang berkaitan di dalam aturan mogok kerja

²⁰ Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Bapak Rahmat Yuniman, Pada Tanggal 30 Januari 2015

²¹ Hasil wawancara dengan Ketua PSB SPBI PR.Pakis Mas sekaligus Pekerja/Buruh Bagian Giling Solikhati, Pada Tanggal 26 Februari 2015

yaitu tindakan menghalang-halangi dalam bentuk apapun baik ancaman ataupun intimidasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan PR.Pakis Mas, seperti yang telah dijelaskan di dalam komponen substansi hukum, bahwa pihak perusahaan pada tahap perencanaan upaya mogok kerja memberikan ancaman *lock out*, dan penyuapan. Dan dalam tahap pelaksanaan mogok kerja, pihak pengusaha/perusahaan PR.Pakis Mas, melakukan hal yang sama seperti pada saat sebelum dilaksanakannya mogok kerja, yaitu dengan ditempatkannya beberapa preman dengan tujuan membubarkan barisan mogok kerja. Tindakan tersebut dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur di dalam UUK pasal 185 ayat (1).

3. Kultur Hukum

L.M.Friedman berpendapat bahwa kultur hukum adalah tingkah laku / sikap manusia atau dalam hal ini adalah masyarakat (pekerja/buruh PR.Pakis Mas dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh SPBI) yang berhubungan secara langsung atau yang dikenakan kepada hukum beserta lembaga-lembaga yang menyertainya (aparatur penegak hukum). Pengambilan sikap atau respon terhadap sebuah aturan/ norma/ kaidah hukum, awal mulanya dimulai dengan proses pemahaman. Pemahaman ini berarti memahami isi dan makna hukum. Setelah memahami, fase selanjutnya adalah fase pelaksanaan hukum itu sendiri, apakah hukum tersebut digunakan, dihindari, atau bahkan disalahgunakan.

Pekerja/buruh PR.Pakis Mas kurang memahami akan makna dan tujuan dilakukannya upaya mogok kerja, yang mengakibatkan kurangnya tingkat solidaritas antar pekerja/buruh itu sendiri. Mogok Kerja diciptakan sesuai dengan tujuan di dalam pengertian mogok kerja yang tertera di dalam Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah untuk memaksa perusahaan merasakan berhenti atau melambatnya pekerjaan/proses produksi. Hal tersebut terjadi karena latar belakang pendidikan pekerja/buruh PR.Pakis Mas kurang memadai, seperti yang dijelaskan oleh Solikhati,

“Kalau sepengetahuan saya, teman-teman disini paling banyak sebatas pendidikan Sekolah Dasar (SD) mas, ya tapi tetap ada juga yang terakhir sekolah di tingkat Sekolah

Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA), tapi itu bisa dihitung jari mas”²²

Solidaritas tersebut dibutuhkan karena dengan jumlah atau kekuatan masa yang banyak (>50% jumlah total pekerja PR.Pakis Mas) dapat memberikan daya paksa/daya tekan kepada pihak pengusaha/perusahaan PR.Pakis Mas untuk mengkabulkan tuntutan pekerja/buruh. Solidaritas tersebut memudar disebabkan karena 3 (tiga) hal, yaitu :

1. Pihak pekerja/buruh memikirkan atas penghidupan mereka berkaitan dengan tidak diberikannya upah pada saat melakukan mogok kerja. Sesuai dengan penuturan Puji Astuti,

“Saya kalau ngajak teman-teman saya tidak kurang-kurang mas, mereka mungkin belum merasa satu rasa, satu, harapan dan keyakinan, mau apa lagi, mau dipaksa juga itu hak dan pemikiran mereka. Kalau saya pribadi, meskipun saya tidak diberikan upah waktu mogok kerja saya relakan mas, mau mogok sehari, dua hari, tiga hari, bahkan satu minggu pun saya lakukan, yang penting pihak perusahaan benar-benar dapat merasa membutuhkan kami, tidak hanya memeras tenaga kami”²³

2. Sering ajakan dari PSB SPBI PR.Pakis Mas yang pada awalnya dapat menghimpun dukungan hingga separuh lebih dari jumlah pekerja/buruh PR.Pakis Mas, akan tetapi karena ada tindakan-tindakan menghalang-halangi yang dilakukan oleh pihak pengusaha pada tahap perencanaan seperti dengan apa yang dijelaskan dalam hambatan dari segi komponen substansi diatas, hal tersebut memudarkan semangat dan solidaritas pekerja/buruh.
3. Kurangnya kualitas propaganda perjuangan PSB SPBI PR.Pakis Mas sendiri.

Sikap dari pekerja/buruh PR.Pakis Mas, sebagai salah satu objek yang diatur dan dilindungi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, seharusnya

²² Hasil wawancara dengan Sekertaris PSB SPBI PR.Pakis Mas sekaligus Pekerja/Buruh Bagian Giling Puji Astuti, Pada Tanggal 8 April 2015

²³ Hasil wawancara dengan Sekertaris PSB SPBI PR.Pakis Mas sekaligus Pekerja/Buruh Bagian Giling Puji Astuti, Pada Tanggal 26 Februari 2015

paling tidak mempelajari sedikit demi sedikit mengenai ilmu ketenagakerjaan, hal ini terlihat bahwa pekerja/buruh PR.Pakis Mas menghindari kewajiban itu.

4. Upaya Penanggulangan Faktor-Faktor Penghambat Peranan Komite Pusat Serikat Pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI Kabupaten Malang Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mogok Kerja

Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Komite Pusat SPBI dapat diatasi dengan upaya penanggulangan yang dilakukan oleh berbagai pihak terkait. Penulis menjabarkan dengan pembagian sesuai Teori Efektifitas Hukum dari L.M.Friedman, sebagai berikut :

1. Substansi Hukum

Penanggulangan hambatan terkait dengan Pasal 140 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatas, upaya yang dilakukan oleh pihak Komite Pusat SPBI adalah dengan melayangkan permohonan *Judicial Review* kepada Mahkamah Konstitusi, akan tetapi pihak Mahkamah Konstitusi tidak pernah memberikan tanggapan apapun atas pengajuan permohonan tersebut, ditegaskan oleh Bapak Lutfi Chafidz,

“Surat gugatan kami kirim yang pertama sekitar pertengahan tahun 2005, dan untuk kedua kalinya pada awal tahun 2007, karena surat pertama yang dilayangkan oleh pihak Komite Pusat SPBI tidak ada tanggapan sama sekali nungkin minimal sebatas surat balasan dalam bentuk surat tertulis dari Mahkamah Konstitusi bahkan hingga saat ini.”²⁴

2. Struktur Hukum

Berdasarkan hambatan yang disebabkan karena latar belakang pendidikan Bapak Totok yang kurang sesuai dengan posisi atau jabatan yang dia pegang, hal ini memberikan motivasi kepada Bapak Totok untuk mempelajari lebih dalam mengenai aturan-aturan kususnya mogok kerja di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

²⁴ Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 18 Februari 2015

akan tetapi Bapak Totok tidak ada kemauan untuk mempelajari ilmu hukum ketenagakerjaan secara lebih luas.

Selanjutnya pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang khususnya Seksi Perselisihan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dalam rangka untuk menanggulangi hambatan kurangnya staff/SDM yang kurang mampu menjadi Mediator yang handal, hingga saat ini belum pernah ada upaya apapun, akan tetapi Bapak Rahmat Yuniman selaku Kasi Perselisihan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, berkeinginan melakukan program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) peningkatan kinerja dan kemampuan staaf/pegawai.²⁵

Selanjutnya terkait dengan pengusaha/perusahaan PR.Pakis Mas yang melakukan tindakan pelanggaran ketentuan pidana di dalam UUK khususnya di dalam upaya mogok kerja Bapak Rahmat Yuniman selaku Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja menjelaskan,

“Kami sementara ini, masih mempertimbangkan akibat yang akan muncul apabila peraturan yang ada di dalam undang-undang kami tegakkan maka seperti yang sudah saya jelaskan malah akan lebih memperburuk hidup baik pekerja/buruh itu sendiri dan pengusaha.”²⁶

Sikap ini menunjukkan bahwa Bapak Rahmat Yuniman hingga saat ini masih melakukan pembiaran kepada perusahaan/pengusaha tersebut.

3. Kultur Hukum

Upaya penanggulangan berkaitan dengan hambatan kurang memahaminya akan makna dan tujuan dilaksanakannya upaya mogok kerja oleh pekerja/buruh PR.Pakis Mas, yang berpengaruh terhadap tingkat solidaritas antar pekerja/buruh, pihak Komite Pusat SPBI dengan hambatan tersebut mengambil upaya sesuai dengan yang dijelaskan oleh Bapak Lutfi Chafidz,

²⁵ Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Bapak Rahmat Yuniman, Pada Tanggal 16 Maret 2015

²⁶ Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Bapak Rahmat Yuniman, Pada Tanggal 16 Maret 2015

“Komite Pusat akan memaksimalkan pendekatan gerakan buruh yang berbasis hukum dan organisasi, dengan taktik utama yaitu penguatan kualitas organ internal mulai dari PSB sampai dengan Komite Pusat sendiri secara rutin, terjadwal dan intensif untuk meningkatkan kualitas propaganda yang dilakukan untuk membangun kesatuan gerakan melalui pendidikan buruh kepada pekerja/buruh anggota PSB SPBI PR.Pakis Mas.”²⁷

Penulis menganggap bahwasannya kualitas propaganda yang terbangun atas pendidikan pekerja/buruh PSB SPBI PR.Pakis Mas sangatlah dibutuhkan dan merupakan salah satu jalan kunci untuk meningkatkan kualitas solidaritas dari pekerja/buruh PR.Pakis Mas sendiri. Propaganda yang dimaksud disini adalah untuk meningkatkan pengetahuan pekerja/buruh PR.Pakis Mas berkenaan dengan upaya mogok kerja, dimana latar belakang pendidikan mayoritas pekerja/buruh PR.Pakis Mas sebatas Sekolah Dasar.

C. Penutup

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian di lapangan dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa :

1. Komite Pusat SPBI dalam melaksanakan salah satu peranan sebagai pihak yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya melalui upaya mogok kerja, masih belumlah optimal. Ketidak optimalan tersebut dikarenakan adanya berbagai hambatan yang muncul dari berbagai hal dan pihak.
2. Hambatan yang dihadapi oleh Komite Pusat SPBI dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mogok kerja ada dalam komponen substansi, struktur, dan kultur hukum, sebagai berikut :
 - a) Substansi hukum
Berkenaan dengan Pasal 140 ayat (1) di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - b) Struktur Hukum

²⁷ Hasil wawancara dengan Ketua PSB SPBI PR.Pakis Mas sekaligus Pekerja/Buruh Bagian Giling Solikhati, Pada Tanggal 21 Februari 2015

Latar belakang pendidikan Kepala Bagian Pengawasan PR.Pakis Mas, tidak tegas dan seriusnya pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang, staff Seksi Perselisihan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang tidak mampu menjadi Mediator.

c) Kultur Hukum

Pemahaman makna dan tujuan mogok kerja oleh pekerja/buruh PR.Pakis Mas masih kurang.

3. Adapun upaya yang digunakan untuk menanggulangi atas hambatan tersebut, diantaranya

a) Substansi Hukum

Komite Pusat SPBI telah melayangkan surat permohonan *Judicial Review* kepada Mahkamah Konstitusi.

b) Struktur Hukum

Kepala Pengawasan PR.Pakis Mas akan mempelajari lebih dalam mengenai aturan-aturan hukum ketenagakerjaan khususnya mogok kerja, Kasi Perselisihan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, berkeinginan melakukan program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja terkait dengan pengusaha/perusahaan PR.Pakis Mas yang melakukan tindakan pelanggaran ketentuan pidana hingga saat ini masih melakukan pembiaran

c) Kultur Hukum

Komite Pusat SPBI lebih menguatkan kualitas organ internal melalui pendidikan buruh

2. Saran

1. Bagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, berkaitan dengan hambatan Pasal 140 ayat (1) UUK, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan masuk dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) DPR RI tahun 2014-2019. Komite Pusat dapat melakukan advokasi dengan jalan hadir dalam rapat dengar pendapat untuk menyampaikan

usulan dan pendapat secara hukum berkaitan dengan hambatan tersebut.

2. Bagi pihak pengusaha, alangkah sangat lebih baik sebagai sebuah perusahaan, merekrut atau menempatkan seseorang yang memiliki kompetensi dasar secara akademis berlatar belakang sesuai dengan posisi atau jabatan yang diterimanya, khususnya untuk PR.Pakis Mas, posisi Kepala Bagian Pengawasan lebih baik ditempatkan orang yang memiliki latar belakang pendidikan ilmu hukum.
3. Bagi pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, untuk mengikutsertakan staff Seksi Perselisihan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dalam pendidikan dan pelatihan Mediator yang diberikan oleh Kemenakertrans melalui Lembaga Sertifikasi Profesi Pembinaan Hubungan Industrial (LSP-PHI). Permenakertrans Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi, yang terdapat pada Pasal 3 ayat (1) menjelaskan bahwa seorang Mediator di dalam instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan harus pegawai yang diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Selanjutnya terkait pelanggaran pidana yang dilakukan oleh sebuah perusahaan dalam upaya mogok kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, harus tetap mengupayakan penanganan dan penindakan secara hukum terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan di dalam UUK dan Disnakertrans Kabupaten Malang harus meningkatkan kordinasi dengan pihak Kepolisian, karena pihak Kepolisian mungkin lebih handal dalam hal penyidikan, apabila dirasa Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di Dinas Kabupaten Malang kurang mampu untuk melaksanakan tugas tersebut.
4. Bagi Pekerja/Buruh, pekerja/buruh harus sadar bahwasanya dengan kekuatan masa yang kuat dan menyeluruh maka akan menimbulkan daya tekan yang cukup besar kepada pihak pengusaha untuk mengkabulkan tuntutan yang dibawa.

Daftar Pustaka

Literatur

- Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Lalu Husni, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia** edisi revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2003.
- Lili Rasjidi dan Ira Thania Rasjidi, **Pengantar Filsafat Hukum**, Mandar Maju, Bandung, 2010.
- Pande Sudirja S., I Ketut Markeling, I Made Pujawan, Penelitian tidak diterbitkan, **Mogok Kerja Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal Pada Hotel Patra Jasa Bali**, Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali.
- Rachmad Syafa'at, **Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi**, In Trans Publishing, Malang, 2008.
- Semaoen, **Penuntun Kaum Buruh**, Jendela, Yogyakarta, 2000.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989)
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234)
- Permenakertrans Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1435)

Internet

- Tribunnews.com, **Nining Elitos: Manajemen Carrefour Intimidasi Karyawan**, <http://www.tribunnews.com/nasional/2011/08/21/ning-elitos-manajemen-carrefour-intimidasi-karyawan>, (online), diakses pada tanggal 12 Januari 2015 Pkl 22.15 Wib